

A MUNKASZERZŐDÉSEN ALAPULÓ MUNKAJOGI SZABÁLYOZÁS A VÁLTOZÓ GAZDASÁGI ÉS TÁRSADALMI VISZONYOK KÖZÖTT*

JAKAB NÓRA**

Jelen cikk a munkajogi szabályozás mozgását követi nyomon a gazdasági és társadalmi körülmények változásai fényében a XIX. és XXI. század között. Megfigyelhetjük a kettős és hármas modell kialakulását, majd azok meghaladását a személyes munkavégzési viszonyok elméletével. Láthatóvá válik, hogy a munkaszerződésen alapuló munkajogi szabályozás túlélte a változásokat, sőt a változó környezetben a hatályos magyar munkajogi szabályozás is alapvetően a kettős modell talaján áll.

Kulcsszavak: munkaszerződés, kettős modell, munkavállalóhoz hasonló jogállású személy, személyes munkavégzési viszonyok, a munkajog személyi hatálya.

This article focuses on the labour law regulation among the changing social and economic circumstances between the XIXth and XXIst century. It can be observed how the binary and tripartite model were created, how they have been surpassed by the concept of personal work relations. It is obvious that the labour law regulation based on the employment contract survived the changes, and the Hungarian labour law regulation in force is still based on the binary model.

Keywords: employment contract, binary model, employee like person, personal work relations, personal scope of labour law.

1. Bevezető gondolatok

A munkajog mint diszciplína a szellemi hagyományoknak köszönhetően részben a szabályozási tárgy által meghatározott, amely nem más, mint a munkaviszony és az arra vonatkozó szabályok összessége. Ugyanakkor tágabb kontextusban a munkajog egy normatív keret a munkaerőpiac valamennyi működő és létező intézménye számára, így a gazdálkodó szervezet, a szakszervezet, a munkáltatói érdekképviselő és az állam mint munkáltató és jogalkotó számára. Ezen felül a munkajog nagyon szoros kapcsolatban áll a társadalombiztosítással, a pénzügyi joggal és a társasági joggal. Az elemzések kiindulópontja a munkaviszony mint elkülönülő gazdasági és jogi kategória létezése. A munkajog elmélete abból ered, hogy a munkavállaló alárendeli magát a munkáltatónak (*subordination*), így tulajdonképpen ez a függő munka joga; ezen túl olyan gazdasági viszonyoknak is megfelel, amely magában foglalja ellenérték fejében a személyes szolgálatot. A munkajog éppen ezért e viszonyok létrehozásával¹ és szabályozási módjával² foglalkozik. A munkajog nem csak az

* A tanulmány a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült.

** Dr. JAKAB NÓRA, PhD
egyetemi adjunktus
Miskolci Egyetem ÁJK, Agrár- és Munkajogi Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
civnora@uni-miskolc.hu

¹ A common law országokban többnyire szerződéssel jönnek létre ezek a viszonyok.

² A common law országokban ezt tipikusan maga a common law és szociális tárgyú törvényhozás, valamint a kollektív alku és munkahelyi gyakorlat szabályozhatja.

egyének, hanem a kollektíva viszonyait is magában foglalja. A munkajog a jogtudomány egy önálló ága a maga egységében és szerkezetében, a magán- és közjog határán.³

A munkajog lényegi velejárója továbbá, hogy szabályai állandóan változnak, többnyire lekövetik a gazdasági és társadalmi eseményeket. *Prugberger Tamás* írja, hogy a munkajog a polgári államokban egy evolúciós jogfejlődés terméke,⁴ ez teszi lehetővé számunkra azt, hogy a munkajog változásait egy fejlődési ív mentén vizsgáljuk.

Fontosnak tartjuk, hogy a munkajog esszenciája körében részletesen szóljunk a munkajog tárgyáról, amely, mint arra fent utaltunk, az ún. függő munka vagy önállótlan munka. A függőség eredője a gazdasági függőség és az ahhoz kapcsolódó kiszolgáltatottság a munkaerőt hasznosítóval szemben. A XIX. század végén fogalmazódott meg az a felismerés, hogy nem minden munkavállaló-munkáltató kapcsolatban van meg a gazdasági függés, ezért ezt felváltotta a személyi függés elmélete. *Sinzheimer* és iskolája tanítása szerint a munkavállalók teljesítményükhöz személyiségüket is adják, s a munkaszerződés a szolgálati szerződés (*Diensvertrag*) alapján speciális személyi-uralkodó viszonyt keletkeztet. Többen kritizálták ezt az elméletet is, mivel a munkajogi dogmatikai megalapozásánál nem lehet elhatárolási ismérvek tekinteni a saját létről való gondoskodási képtelenséget. A gazdasági és személyi függés elméletének bukása után meg kellett magyarázni, hogy a más részére végzett munkatevékenység esetében miért kell bizonyos esetekben az alárendeltség, más esetekben pedig miért nem.⁵ Véleményünk szerint e dogmatikai magyarázatra kényszerülés vezetett el a munkaviszony – önfoglalkoztatás kettős modellje, majd a munkaviszony – önfoglalkoztatás – kvázi függő munka hármas modelljének kialakulásához. Ugyanis innentől kezdve a munkaviszonyt más munkavégzési viszonyhoz képest, tipikusan a vállalkozáshoz és megbízáshoz képest kellett definiálni. Ebben alapvető elhatárolás ismérveként jelent meg a munkaszerződésben a szolgáltatás szerződésbeli *meghatározatlansága*. A munkajog elsődlegesen azoknak a joga *Kiss György* szerint, akik nincsenek az önállóság olyan fokán, hogy ne lenne szükségük munkaerejük más érdekében való hasznosításra. Mindez a védőintézkedések beépítését vonta magával a jogviszonyba, amely a felek közötti egyensúlyi állapot fenntartására szolgált. Ez vált a munkajog elsődleges feladatává. Míg a polgári jog körébe tartozó munkavégzésre irányuló jogviszonyok színallagmatikusak, addig a munkajogviszony tartalmát *színallagmatikussá* kell tenni.⁶

A továbbiakban azt vizsgáljuk meg, hogyan született meg és vált meghaladottá a kettős modell.

³ Simon DEAKIN–Gillian S. MORRIS: *Labour Law*, Sixth Edition. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2012, 3–5. A brit munkajog fejlődéséről lásd DEAKIN–MORRIS: i. m. 7–49.

⁴ PRUGBERGER Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre, in: *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései* (szerk.: Manfred PLOETZ–TÓTH Hilda) Tanulmánykötet, Novotni Kiadó, Miskolc, 2001, 73.

⁵ KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, in: *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései* (szerk.: Manfred PLOETZ–TÓTH Hilda) Tanulmánykötet, Novotni Kiadó, Miskolc, 2001, 198–199.

⁶ KISS: i. m. 200–202. Ilyen védőintézkedésnek tekinti Radnay József a kollektív szerződéskötési autonómiát. RADNAY József: A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra, in: *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*, 259–260.

2. A sztenderd függő és munkaszerződésen alapuló munkaviszony elemei

Jelen pontban a munkavégzési viszonyok kettős modelljének születése és a munkaszerződés egyedülálló szerepének kialakulása áll a középpontban. Nyomon követhető, hogyan zajlott ez a folyamat az ipari forradalom idején a gazdasági és politikai változásokkal párhuzamosan, a két folyamat kapcsolata is kidomborodik, és a szerződési megközelítés is megjelenik az elemzésben.

A XX. században az alárendeltség volt a munkaszerződés megkülönböztető jegye, kifejezve ezáltal is a függő munka szociológiai és jogi aspektusait. Tulajdonképpen a megjelenése ahhoz a folyamathoz köthető, amikor a státuszból szerződés lett, biztosítva ezáltal, hogy a gyáron belüli munkaerő továbbra is jelentős kontroll alatt álljon. Természetesen az alárendeltség elméletét folyamatosan alakította a bírói gyakorlat, a jogelmélet, azzal a céllal, hogy minél nagyobb számú munkát végzőre kiterjedjen. Az alárendeltség elméletét például elég könnyen ki tudjuk terjeszteni a közsférában foglalkoztatottakra is. A kiterjesztés ezen folyamata a bíróságok által „bírói-teszt” formájában öltött testet és a függő munka önfoglalkoztatástól való elhatárolására szolgált. Ezt a tesztet nagyon komoly személyi függés jellemezte. A brit kontrollteszt ugyanakkor már olyan jogi teszt, amely személyi és működési alárendeltséget is jelentett. Ez már túllépett a mester-szolga típusú munkaviszonyon, és a „solga” inkább olyan személy, aki a mester utasításai szerint végez munkát.⁷ Hamarosan nyilvánvalóvá vált, hogy a modern gyárban kontrollt nem csak közvetlenül a gyártulajdonos munkáltató gyakorol, hanem közvetetten az ő által felállított szervezeti és intézményi egységek, ahová a munkavállaló tartozik. Ez a megközelítés együtt járt a munkásosztály növekedésével és sokszínűbbé válásával, valamint a függőség és alárendeltség elméletének széles körű alkalmazásával, sőt a Weimari Köztársaság a „gazdasági függőség” koncepciójáig is eljutott. Ezt a tesztet a XX. század első felében integrációs tesztnek nevezték. Hasonló érvelés jelent meg hamarosan azzal kapcsolatban, hogy a személyes munkavégzési kötelezettség is az alárendeltséghez kapcsolódik, hiszen a helyettes kijelölése inkompatibilis a munkaszerződés elvével, és az önfoglalkoztatás jellemző ismérve.⁸

Az előbbieket mellett ugyanakkor a munkaviszonyt a folytonosság és a teljes, rugalmatlan munkaidő is jellemezte.⁹ Coase megvilágította, hogy miért is éri meg jobban a vállalkozónak munkaszerződést hosszabb távra kötni, ahelyett hogy több, rövidebb időre szóló munkaszerződést kötne. Az indokot a költségmegtakarításban látja, valamint abban, hogy a hosszabb távra szóló munkaszerződésben általánosságban fogalmazzák meg az ellátandó feladatot, azaz a határait jelölik ki annak, amit egy személy ellátni köteles. Sőt Coase odáig ment, hogy szerinte a rövid időtartamú szerződések egyszerűen nem kifizetődőek.¹⁰ Mardsen azt állította, hogy a munkavégző a jövőben ajánlja fel munkaerejét, ezáltal garantált a foglalkoztatás folytonossága.¹¹ Fontos, hogy a folytonosság a XX. század elején inkább megkülönböztetesként szolgált az irodai munkát végzők munkaviszonyához képest, és

⁷ A kontrolltesztet a *Yewens v. Noakes* esetben mondták ki először. *Yewens v. Noakes* (1880) 6 QBD 530, 532, 533. Lásd Nicola COUNTOURIS: *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*, Ashgate Publishing Company, Hampshire, Burlington, 2007, 30–31.

⁸ COUNTOURIS: i. m. 30–34.

⁹ Lásd még M. FREEDLAND–N. COUNTOURIS: *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press, Oxford, 2011, 124–128.

¹⁰ COUNTOURIS: i. m. 30–34.

¹¹ D. MARDSEN: *A Theory of Employment Systems*. Oxford University Press, Oxford, 1999, 27.

csak később vált a függő munka jellemzőjévé. E mögött azonban volt egy politikai szándék is, nevezetesen, hogy a szellemi munkát végzőknek többletjogot biztosítsanak a kétkézi munkásokhoz képest. Az olasz jogban 1924-ben például bevezették az *impiegato* kategóriáját, amely fehér galléros munkavállalókra utalt, és munkájukat inkább az együttműködés, mintsem a kontroll jellemezte.

A II. világháborút követően a kék- és fehér galléros munkavállalók között különbségek elmosódtak a bírói gyakorlatnak, a szakszervezeti mozgalomnak, a kollektív tárgyalásoknak, a jogi szabályozásnak és a munka védelmére épülő törvényeknek köszönhetően. A folytonosság és stabilitás *Otto Kahn-Freund* szerint a kontinentális európai rendszerekben a „dekazualitás” jelenségét hívta életre. Ez alatt azt értette, hogy a jogalkotó védelmi jellegű beavatkozása a munkavállalók stabil és folytonos munkaviszonya érdekében történt, ezáltal korlátozták a felek szerződési szabadságát a munkaszerződés megalkotása és a teljesítése során.¹²

A fentiek mellett a kétoldalúság is a munkaviszony természetes eleme, hiszen az egy szinallagmatikus kötelelem, ahol a munkaerő és a bér áll egymással szemben. E mögé nézve azonban az is látható, hogy a kétoldalúság a munkavállalókat védő szabályozás egyik alkotóköve, hiszen a függő munkát végző munkavállaló így mindig tudta, hogy mi is az, amire felhasználhatja védelmi szabályozást és a kollektív tárgyalásokat. Ehhez az elemhez kapcsolódott a munkaerő-kölcsönzés tiltása is.¹³ A gyakorlatban másként alakult ezen elem fejlődése Nagy-Britanniában és Európa többi részében. Az utóbbiban a kétoldalúság a munkaviszony alapvető alkotója volt azzal, hogy megtiltotta a jogalkotó a háromoldali kapcsolatokat, azaz a közvetítő beiktatását a munkavállaló és a munkáltató közé. Nagy-Britanniában a kétoldalúság implicit követelménye volt annak, hogy a munkát végző tisztán munkavállalói státusszal rendelkezzen, s ez tulajdonképpen egyfajta korlátozott hozzáférést jelentett a törvényes munkavállalói jogokhoz.¹⁴

3. A munkaviszony összeomlása?

A fenti elemzésből világosan kitűnik, hogy a munkaviszony nem egyszerűen szakadt el a státusz-elmélettől. A munkavégzési viszonyok tipikus kettős modellje a XX. század közepe felé alakult ki, részben a szociális törvényhozásnak és a tömegtermelésnek köszönhetően. Mostanában az az álláspont, hogy a doktrína nagymértékben köszönhető politikai választásnak, amely a munkajogi szabályozásban és a kollektív tárgyalásokban tükröződik vissza az 1970-es években. *Lyon-Caen* szerint „Bárki bármit mond, soha nem volt egyetlen modell. Azonban a sokszínűséget nem támogatta a közvélemény, és határokból ütközött, nevezetesen a bírók által általános szabályok által kijelölt határokból.”¹⁵ Ugyanakkor az utóbbi harminc évben a nyugati gazdaságok mély strukturális változásokon mentek keresztül a tekintetben, ahogyan a termeléshez és az ipar szervezetéhez állnak; megváltozott az érdekvédelem szerveződése és az ipari viszonyokra vonatkozó szabályozás; a nők nagy arányban

¹² COUNTOURIS: i. m. 34–37. A dekaualitástról a Weimari Köztársaság idején lásd bővebben ugyanott.

¹³ Tulajdonképpen Európában, ideértve Nagy-Britanniát is, maga az iparosodás és a tömegtermelés nem engedett teret a munkaerő-kölcsönzésnek. Lásd erről COUNTOURIS: i. m. 39.

¹⁴ COUNTOURIS: i. m. 38–39.

¹⁵ „Whatever one says there has never been a single legal model. But diversity did not receive public encouragement as it encountered some limits, notably in what judges enshrined in general rules.” COUNTOURIS: i. m. 40.

jelentek meg a munkaerőpiacon, amely együtt járt a háztartások megváltozásával; technikai kihívást jelent az információs technológia fejlődése; számolni kellett a gazdasági recesszió ciklikusságával és a munkanélküliség növekedésével. Néhányan úgy vélik, hogy a nyugati társadalmak progresszív deindusztrializációja, valamint a szolgáltató szektor növekedése a kék galléros munkavállalók lassú, de állandó koncentrációjához vezetett, és ezzel párhuzamosan olyan szektorok terjedtek el, ahol az alkalmi munka volt eddig a jellemző. A változásokhoz való igazodás hatására olyan munkavállalói réteg alakult ki, amelyet a bizonytalanság és „funkcionális rugalmasság” jellemzett, s a vállalat képes volt a munkát oly módon újraszervezni, amely nagyon gyorsan alkalmazkodott a technológiai változásokhoz, s a munkaerőt a korábban tartós jogviszony keretében foglalkoztatott munkavállalók közül választotta ki. Ezzel az állásponttal szemben azonban meg kell jegyezni, hogy vannak, akik úgy gondolják, a rugalmasabb ipari viszonyok nem vették át a tömegtermelés helyét, sőt úgy vélik, hogy ez az érvelés technológiai determinizmushoz vezethet. Ugyanis a termelés és technológiai rendszer összefüggései nem tükröződnek a termelési sokszínűségben a kapitalizmus egészén belül.¹⁶ Az elméletek igazságát tovább nem kutatva, egyértelműen kimutatható, hogy a munkáltatók a '70-es évektől kezdődően elkezdték variálni a munkaszerződés feltételeit, s ezek a feltételek nem feleltek meg a munkaviszony munkaszerződésen alapuló hagyományos felfogásának. Az is látható, hogy a munkavállalók hajlandók voltak elfogadni ezeket az új feltételeket, s a munkajogi szabályozásnak folyamatosan le kellett követnie ezeket a változásokat. *Hogyan is történt mindez?*

Mivel Európában a '70-es évek végén és a '80-as évek elején a munkanélküliség az egekbe szökött és a szakszervezeti tárgyalások szerepe csökkent, olyan szabályok kerültek bevezetésre a '80-as években Franciaországban, Németországban és Olaszországban, amelyek nem tiltották az atipikus munkavégzési formákat, mivel a határozott idejű jogviszony is jobb, mint a munkanélküliség. Ezek a munkavégzési formák eddig is léteztek, most azonban a társadalmi és gazdasági viszonyok hatására a dereguláció állapotából kikerültek és a munkajogi szabályozás tárgyai lettek. Azonban a jogalkotónak legalább három szempontot figyelembe kellett venni. Először is olyan szabályokat kellett bevezetni, amelyek fenntartják a tipikus munkaviszonyt, továbbá tartózkodni kellett az olyan szabályozástól, amely a munkaerőpiacra hagyja a gazdasági változásokhoz való igazodást, valamint egyensúlyt kellett találni a gazdasági szükségletek, szociális célok és az alapjogok védelme tekintetében. Mindhárom megjelent a legtöbb európai rendszerben. Ugyanakkor az atipikus munkavégzési formák regulációja egy soha véget nem érő tevékenységnek tűnik, mert ha a jogalkotónak sikerül kijelölnie a munkaviszony határait, biztos, hogy azonnal megjelenik egy új atipikus munkavégzési viszony, frusztrálva a frissen megalkotott szabályozást.¹⁷

Az atipikus munkavégzési formák szabályozása-szabályozatlansága feszültséget hordoz magában. Ugyanis a korábbi dereguláció és tiltás éppen azért történt, hogy távol tartsák a munkaerőt az atipikus foglalkoztatástól azáltal, hogy a védelmi szabályozást a jogalkotó a támogatni kívánt tipikus munkaviszonyhoz kötötte, szemben az atipikus munkát végző és önfoglalkoztató alacsonyabb szintű védelmével. Munkanélküliség idején azonban éppen a munkát végzők azok, akik elfogadják a kedvezőtlenebb munkafeltételeket. Másik oldalról a dereguláció melletti érv többek között az volt, hogy olyan gyorsan változnak a foglalkozta-

¹⁶ Lásd erről J. TOMANEY: New Work Organisation and Technology, in: *Post-Fordism: A Reader* (ed.: A. Amin): Blackwell, Oxford, 1994, 164. és C. SMITH: From Automation to Flexible Specialization, in: *Farewell to Flexibility?* (ed.: A. Pollert), Blackwell, Oxford, 1991, 155.

¹⁷ COUNTOURIS: i. m. 43–44.

tási formák, hogy lehetetlenség lekövetni a szabályozásban, éppen ezért az ilyen munkát végzők a bizonytalan szürke zónába kerültek.¹⁸

A fenti változások egyik következménye, hogy az alárendeltségen alapuló foglalkoztatásra vonatkozó tesztek egyre inkább veszítettek a jelentőségükből. Az új foglalkoztatási formák, az *oursourcing* mind aláássák a kontrollteszt és integrációs teszt jelentőségét. A személyteszt még mindig jelentőséggel bírhat, azonban az alvállalkozás és az *outsourcing* gyakorlata vezethet oda, hogy szükség van helyettesítésre. Az otthoni munkavégzés erre a jó példa, Olaszországban például a személyes munkavégzési kötelezettség az, amely határvonalat húz függő és független otthoni munkavégző között. Nagy-Britanniában a munkáltató gyakran alkalmaz helyettesítési klauzulát, amellyel tulajdonképpen nemcsak az „employee”, hanem a „worker” státuszt is elvesztik a szerződők.¹⁹ A tesztek mellett megkérdőjeleződött a folytonosság és szakadatlanosság kritériuma is. Folytonosságra például azért van szükség Nagy-Britanniában és a kontinensen, mert törvényi védelem csak bizonyos idő eltelte után jár. Ha a brit bíróságok nem állapítják meg a jogviszonyban a folytonosságot, akkor a munkát végző egyszerűen nem rendelkezik a munkavállaló jogállásával és így az őt megillető törvényi védelemmel. *Deakin* és *Morris* véleménye szerint a folytonosság, törvényi koncepciója szerint, elegendően hosszú és rendszeres kapcsolatot jelent.²⁰ Így a folytonosságot időben a munkatevékenység időbeni elhúzódásának tekinthetjük, és gyakrabban a függő munkaviszony egyik jellemzője, de ugyanúgy jelölhet szolgáltatásra irányuló szerződéseket is. Éppen ezért semmiképpen sem előíró, hanem leíró jellegű feltételről van szó. A folytonosságot akként is tekinthetjük, mint a munkát végző munkaerejének meghatározott ideig való elérhetőségét, továbbá a munkát végző explicit és implicit elérhetőségét és arra való kötelezettségvállalását, hogy a munkaerejét a munkáltató utasításai szerint állítja rendelkezésre; cserében a munkáltató oldalán jelentkezik egy elvárás, hogy a jövőben számíthat a munkát végző munkaerejére, s nem kell munkaerőhiány miatt a termelést átszerveznie. A munkaviszony alapvetően kölcsönös kötelezettségvállalást jelent, s a brit bíróságok például ezt használták fel arra, hogy megfosszák a munkát végzőt a munkavállalót megillető jogosultságoktól. Azonban egyértelmű, hogy a jogviszony hossza veszít a jelentőségéből, ha a jogviszony tartamát teleologikusan tekintjük. Teleologikus értelmezésben a fenti kritériumok közül annak van jelentősége, hogy a munkáltató számíthat a jövőben a munkát végző munkaerejére. Ez a bizalom elegendő folytonosság megállapításához. Az atipikus jogviszony így rendelkezhet a teleologikus és funkcionális elérhetőséggel, teljesen függetlenül a munkaerő folyamatos kihasználásától. Erre nagyon jó példa a behívás alapján történő munkavégzés.²¹

A bilaterális jogviszonyok mellett megjelentek a multilaterális, jellemzően trilaterális jogviszonyok, amikor is a kontinentális jogrendszerek szigorú törvényi szabályokkal védtek a munkaviszonyt, azaz a kölcsönvevő belépése érintetlenül hagyta a munkaviszony kétoldalúságát. Nagy-Britanniában viszont a bíróságok egyetlen tesztnek sem tudták megfeleltetni az ügynökség és a munkát végző közötti jogviszonyt, s így az egy *sui generis* jogviszony maradt, anélkül, hogy a munkát végzőt *employee*-nak vagy *worker*-nek tekintették volna.²²

¹⁸ Uo. 44–45.

¹⁹ Uo. 45–47.

²⁰ Lásd még FREEDLAND–COUNTOURIS: i. m. 124–128.

²¹ DEAKIN–MORRIS: i. m. 188.; COUNTOURIS: i. m. 48–50.

²² COUNTOURIS: i. m. 49–52.

Jelen pont a munkaszerződés összeomlását sugallta, azonban úgy tűnik, hogy a fentiek ellenére a munkaszerződés túllendült az eddigi válságokon,²³ és továbbra is a munkaviszony alapjának tekinthetjük. Változásokra ugyanakkor szükség van, s éppen a vezető szerep megőrzése érdekében, ha a jogpolitikai szándék erre irányul. *Bob Hepple* már az 1980-as években azt állította, hogy el kell indulni a szerződési rendszertől a viszonyok mélyebb elemzése felé.²⁴ A szerződési koncepció ugyanakkor – úgy tűnik – értelmezhető úgy is, hogy feloldja a benne rejlő ellentmondásokat. Ennek alátámasztására *Mark Roheling* és *Hugh Collins*²⁵ szerződési elméletét említhetjük. Mindez valóban meg is állhatja a helyét akkor, ha elfogadjuk, hogy a két fél közötti szerződéses kapcsolat olyan kötelezettségeket is magában foglalhat, amelyek nem szükségszerűen velejárói, immanens részei a szerződésnek. Ezek lehetnek kívülről érkező kötelezettségek, mint a munkajogi szabályozásból, a valamelyik fél harmadik féllel való szerződéses kapcsolatából eredő, szokások talaján álló elvárások; s lehetnek magából a szerződésből származók, mint például a munkáltató működése miatt rugalmasságot igénylő feltételek. Ezek a külső és a jogviszonyban rejlő kötelezettségek mind árnyalhatják vagy teljesen átalakíthatják a tradicionális munkaszerződés elemeit. *Mark Freedland* úgy látja, hogy a munkaszerződés koncepcióját ki kell terjeszteni a személyes munkavégzési szerződésre, amely a munkaszerződést is magában foglalja. Egy bizonyos: a szerződéses dimenzió továbbra is meghatározó szereppel bír a munkajogi szabályozásban, azonban valószínűsíthetően jelentős reformon kell átesnie.²⁶

4. A munkajog személyi hatályának változása

A modern foglalkoztatási viszonyok hatással vannak a munkajog személyi hatályára, azaz arra, hogy kit is tekinthetünk munkavállalónak, és melyek a függő munkavégzés határai. A munkaszerződés változásai együtt jártak a munkajogi szabályozás hatályának kiterjesztésével, amely Európában igen változatos képet mutat. A kiterjesztésben szerepe volt és van a bírói jogalkalmazásnak, jogelméleti gondolkodóknak, a jogalkotásnak és a kollektív tárgyalásoknak.

A függő munkavégzés határai kijelölésében alapvetően három út mutatható ki az európai munkajog rendszerében: az első a munkavállaló fogalmának kiterjesztése, a második a munkát végzők harmadik típusának megalkotása (*tertium genus*), a harmadik a munkát végzők egyfajta közös jogának megalkotása és a különböző szintű jogok bizonyos széles kategóriákra való kiterjesztése. A továbbiakban ezeket a vitákat, választásokat vizsgáljuk meg.

²³ Simon DEAKIN: *The Comparative Evolution of the Employment Relationship*, Working Paper No. 317, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge, 2005, December, 1.

²⁴ Bob HEPPLER: Restructuring Employment Rights. *ILJ*, 1986/1, 69.

²⁵ M. V. ROHELING: Legal Theory: Contemporary Contract Law Perspectives and Insights for Employment Relationship Theory, in: *The Employment Relationship – Examining Psychological and Contextual Perspectives* (szerk.: J. A.-M. COYLE SHAPIRO–L. M. SHORE–M. S. TAYLOR–L. E. TETRICK), Oxford University Press, Oxford, 2004, 76.; Hugh COLLINS: Flexibility and Stability of Expectations in the Contract of Employment. *Socio-Economic Review*, 2006/4, 139.

²⁶ Erről lásd részletesen Mark FREEDLAND–Nicola COUNTOURIS: The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law, in: *The Idea of Labour law*, Oxford University Press (ed.: Guy DAVIDOV–Brian LANGILLE), Oxford, 2011.; COUNTOURIS: i. m. 54.

4.1. A munkavállaló fogalmának kiterjesztése

Munkavállaló (az angol hagyományok szerint *employee*) az a munkát végző, aki a munkáltatóhoz munkaszerződéssel kapcsolódik. Mivel a munkaszerződés válságba került a gazdasági és társadalmi változások hatására, a munkavállaló kettős modellen alapuló fogalma alatt valamennyi európai jogrendszerben meginog a talaj. Az új típusú munkavállalók és foglalkoztatási formák kirekesztettek munkavégzőket a munkajog védelmi rendszeréből; s e jogviszonyokra általánosságban az a jellemző, hogy az alárendeltség veszített korábbi jelentőségéből. A kirekesztési folyamat nem csak országonként, hanem az adott jogrendszeren belül is változó intenzitással történik. Alapvetően két formáját különböztethetjük meg: mennyiségi kirekesztés, amely elég függetlennek tekinti a munkavégzőt ahhoz, hogy önfoglalkoztatónak minősítse, ezáltal az autonómia lesz a hangsúlyos ebben a folyamatban, szemben a függőséggel és alárendeltséggel. A másik forma a minőségi kirekesztés, amely keretében a kizárás szelektív és bizonyos, időszakhoz kötött jogok elvesztésével jár, így általában a folytonosság hiánya okozza a kirekesztődést. Mindkettő kirekesztési folyamatban közös, hogy az alárendeltségi kapcsolat nem elég erős a két fél között, sem mennyiségi szempontból, azaz a munkavégzés teljesítése során a munkát végző a munkáltató ellenőrzési körén kívül esik; sem minőségi szempontból, azaz a munkát végző nem kötelezi el magát a munkáltatónak hosszú és folytonos időtartamra. Ezen vita leggyengébb pontja abban ragadható meg, hogy rugalmatlan, hiszen nem ismer el köztes megoldásokat, az új jelenséget vagy munkavállalónak, vagy önfoglalkoztatónak akarja minősíteni, miközben a munkaerő-piac nem fekete és fehér.²⁷

4.2. *Tertium genus a munkát végzők körében – a szürke zóna*

A munkavégzők harmadik típusa az önfoglalkoztatók és a munkavállalók között helyezkedik oly módon, hogy mind a kettő néhány eleme megjelenik benne. Az önfoglalkoztatóhoz hasonlóan, ezen munkavégzők jelentős önállósággal rendelkeznek a munkavégzés teljesítése során, ugyanakkor gazdaságilag ugyanúgy függnék, mint a munkavállalók, és ki vannak téve bizonyos vállalati ellenőrzésnek. A munkavégzők ezen csoportját kvázi-alárendelt munkavégzőknek nevezzük, s egyáltalán nem új fogalomról van szó, hiszen Németországban és Olaszországban már létezett az 1970-es évek közepétől. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt (*arbeitnehmerähnliche Person*) az 1974. évi Tarifaszerződésről szóló törvény (*Tarifsvertragsgesetz*) tartalmazta és úgy definiálta, mint azon személyek, akik gazdaságilag függnék, és a munkavállalóhoz hasonlóan szociális védelemre szorul. A munkavégzőnek egyedül kell dolgoznia és jövedelme jelentős része egy személytől kell, származzon. A gazdaságilag függő munkavállalók 1963-tól ugyanúgy jogosultak voltak pihenő-időre, járulékfizetés fejében társadalombiztosítási ellátásokra, és munkavédelmi szabályok is vonatkoztak rájuk.²⁸

²⁷ COUNTOURIS: i. m. 57–59.

²⁸ Uo. 71–72. Lásd még PRUGBERGER Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban, *Magyar jog* 2014/2, 65–71.; KISS György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében, *Jogtudományi Közöny*, 2013/1, 1–14. GYULAVÁRI Tamás: A foglalkoztatási jogviszonyok új dimenziója, *Esély* 2011/1, 3–23; UO.: Munkaviszony, önfoglalkoztatás és a közöttük lévő szürke zóna, *Esély* 2009/6, 76–107.

Hasonló jogok illeték meg a *parasubordinati* személyét az olasz jog szerint. Egy 1973. évi jogszabály alapján a munkajogi vitarendezés szabályai az irányadóak az ügynöki és kereskedelmi képviselői és minden olyan együttműködésen alapuló jogviszonyban is, amelyre a folyamatosság és túlnyomó részben a személyesség jellemző egy adott vállalatban belül. Ez az úgynevezett *co.co.co.* – *Collaborazioni Coordinate e Continuitive*. A hangsúly itt nem a szociális védelem kiterjesztésén van, mint Németországban, hanem a munkáltatóval szembeni azon elváráson, hogy koordinálja a munkát végzők munkáját alávetettség hiányában is. Ez a munkát végző tehát kívül reked a munkáltató hierarchikus rendszerén, s a munkavégzés alapvető jellemzői: együttműködés, folyamatosság, személyes munkavégzés és a munkáltató korlátozott utasításadási joga, amely inkább iránymutatásokat jelent és nem közvetlen utasításokat. Ezen tulajdonságok miatt a *parasubordinati* a munkavállaló és az önfoglalkoztató között helyezkedik el. G. Altieri és C. Oteri²⁹ 2003-ban megjelent könyvében 2,4 millió fő parasubordinanti személyről írt. A nagy létszám ellenére az atipikus munkavégzők szakszervezete kifogásolta, hogy a megkötött kollektív szerződések csupán 70 000 főt fednek le. A kollektív szerződések által nyújtott védelem továbbra is minimális volt, a jogalkotó 1999-ben és 2003-ban is megpróbálta rendezni a *co.co.co.* helyét a munkavégzők között. A 2003-as rendelet korlátozta a *co.co.co.* jogviszonyokat, és meghatározott feladathoz, illetve projektmunkához kötötte őket (*lavoro a progetto*), s az elnevezésük a továbbiakban *co.co.pro.* lett. Ezzel azonban nem oldották meg a jogdogmatikai vitát a *parasubordinati* munkajogban elfoglalt helyét illetően. Sőt a meghatározott feladat előírása, illetve egy projektbe való bekapcsolódás inkább a munkavállaló fogalmi körét bővítette, és egy atipikus munkavégzési formává alakította, ugyanis a meghatározott feladat ellátása során írott szerződésben rögzítették a feladat végrehajtása szempontjából fontos utasításokat.³⁰

Nagy-Britanniában a munkajogi szabályok azokra vonatkoznak, akik munkaviszony keretében vannak foglalkoztatva. Ez egy elég szűk kategória, és úgy tűnik, hogy a munkát végzők jelentős számát kirekeszti, azonban, ha a brit munkajog néhány rendelkezését megnezzük, akkor egyértelmű, hogy az a munkát végzők szélesebb körét átfogja. Így a nemi megkülönböztetésről szóló törvény (1975 *Sex Discrimination Act*) olyan szerződésekre is vonatkozik, amelyek keretében a személyes munkavégzés a meghatározó (hasonlóan a *co.co.pro.* kategóriához). A legnagyobb előrelépést azonban 1998-ban a Nemzeti Minimálbérrelről szóló törvény (*National Minimum Wage Act*) és a Munkaidő Szabályozás (*Working Time Regulations*) jelentette, amely személyi hatályában egy kettős taxonómiát alkalmazott: *employee* és *worker*. A *worker* tulajdonképpen tágabb kategória, mint az *employee*. Személyes munkavégzésről van szó másik fél részére, amely nem ügynöki és vállalkozási szerződés keretében realizálódik. A függőség továbbra is fennáll a jogviszonyban, azonban a gazdasági függőséget nem lehet a legfőbb ismérveként feltüntetni, mivel az önfoglalkoztató éppen úgy függhet egyetlen megrendelőtől.³¹

A legnagyobb hasonlóság a *worker*, *arbeitnehmerähnliche Person* és *parasubordinati* között a szabályozás céljában van, amely nem más, mint a munkajogi szabályok hatályának kiterjesztése az önfoglalkoztatók kategóriájára is. A *worker* szűkebb kategória, mint az olasz *parasubordinati*, ugyanis a *worker* alkalmazott alárendeltség nélkül. A kategóriába nem tartoznak bele az önálló kereskedelmi ügynökök, pedig ők is éppen úgy ki vannak téve

²⁹ G. ALTIERI–C. OTERI: *Terzo rapporto sur lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precario?* IRES-CGIL, 2003.

³⁰ COUNTOURIS: i. m. 72–78.

³¹ Lásd még FREEDLAND–COUNTOURIS: i. m. 276–277.

jövedelmük elvesztésének és jogviszonyuk azonnali megszüntetésének.³² De talán ez az ára annak, hogy a munkajogi szabályozást továbbra is szigorúbb keretek között tartsák. A személyi hatály tág megfogalmazása ugyanis könnyebb szabályozást tesz lehetővé.³³

A fenti reformok nagy előnye, hogy az alárendeltség és az autonómia közötti szürke zóna kiterjesztése több garanciát és védelmet jelent. Az egyik kritika ezzel szemben, hogy ezt kihasználva növekedhet a szürke zónában foglalkoztatottak száma, amely a munkaerőpiac megkettőződéséhez vezethet. A munkáltatókat ez a szabályozás olyan gyakorlat kialakítására indítja, amely egyre távolabb sodorja a munkavégzőket a vállalatától.

Mindezek hatására néhányan egy harmadik munkajogi reformot javasolnak, amely szerint a munkajognak a munkavégzésre irányuló jogviszonyok széles spektrumában kell gondolkodnia.

4.3. A munkajog reinstitucionalizációja

Ez a munkajogi reformjavaslat szakít a munkavállaló-önfoglalkoztató dichotómiájával és célja a munkaviszony reinstitucionalizációja. A Supiot szerint a foglalkoztatás helyett a munkavégzésre, azaz a tevékenységre kellene helyezni a hangsúlyt. A munkavégzés kötelezettségből ered, amely szerződésen alapul vagy valamilyen más körülményen (polgári szolgáltat), ellenérték fejében történik vagy önkéntesen (gyakornok). Ami állandó a jogviszonyokban: a munkavégzés.³⁴ Supiot a munkajogi szabályozásban kettős rendszert állít fel: az egyikben általános szociális jogok rögzítésére kerül sor (társadalombiztosításhoz való jog, részvétel a munkafeltételek meghatározásában), amelyek az egyénhez kötődnek függetlenül a munkavégzéstől. A másikban kollektív tárgyalások eredményeképpen az egyes jogviszonyokra vonatkozó speciális szabályozás.

A munkajogi szabályozás új alapokra helyezésében a legtávolabb M. Freedland és N. Countouris jutott, akik teljesen felfordították az egyéni munkaviszony eddigi megszokott koncepcióját, eltávolodtak a munkavállaló-önfoglalkoztató, valamint az *employee-worker-self-employed* felosztástól is, és bevezették a személyes munkavégzési viszony fogalmát.³⁵ Ezek szerint a személyes munkavégzési viszony egy olyan kapcsolat, vagy kapcsolatok összessége, amely egy személy – a munkavégző – és egy másik személy, személyek vagy egy szervezet, szervezetek között jön létre, és amely munkavégzésre vagy szolgáltatás(ok) nyújtására vonatkozó megállapodáson nyugszik, továbbá amely viszonyban a munkavégző teljesen és elsődlegesen személyesen teljesít.³⁶ Freedland és Countouris felsorolják azokat a gazdasági és társadalmi tevékenységeket, amelyek a munkajog működéséhez kapcsolódnak és túlmutatnak a munkaviszony és önfoglalkoztatás dichotómiáján:

- munkavégzés önfoglalkoztatóként, kereskedelmi ügynökként, tanácsadóként, szabadúszóként, vállalkozóként,
- munkavégzés a közigazgatásban,
- munkavégzés egyházi személyként,

³² DEAKIN–MORRIS: i. m. 168.

³³ COUNTOURIS: i. m. 80.

³⁴ Alain SUPIOT: *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 2001, 52. 54.

³⁵ Lásd erről M. FREEDLAND: *The Personal Employment Contract*, Oxford, Oxford University Press, 2003; Mark FREEDLAND: From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus, *ILJ*, 2005/1, 1.

³⁶ FREEDLAND–COUNTOURIS: i. m. 31., 33.

- önkéntes munka,
- szabad foglalkozásúak,
- munkaerő-közvetítő által és részére végzett munka,
- alkalmi munka,
- informális munkavégzés,
- gyakornoki munka,
- munkavállalást megkönnyítő rendszerekben kifejtett munka,
- háztartási munka és a családtag ápolása.³⁷

Fontos, hogy nem a munkavégzés, hanem a viszony személyes jellegű, és olyan viszonyokról van szó, amelyek munkavégzésre irányuló megállapodáson alapulnak. Ez a viszony így sokkal *befogadóbb* fogalom, mint a munkaszerződés koncepciója, hiszen olyan jogviszonyokat is magában foglal, amelyekre nem érvényesülnek a munkaszerződés kritériumai: alakítás, kétoldalúság, folyamatos kölcsönös kötelezettségvállalás. Továbbá többet jelent, mint a munkaviszony, mert olyan tevékenységeket is magában foglal, amelyeket nem az alárendeltség és függés jellemez.

5. A magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági és társadalmi viszonyok között: összegzés

Az 1992. évi XXII. törvény megalkotása óta az egyik talán legnagyobb kérdés az újonnan megjelenő személyes munkavégzési viszonyok rendezése volt, amelyeket többnyire az Európai Unió jogának hatására atipikus munkavégzési viszonyoknak nevezünk. A Munka Törvénykönyve szabályozási technikája egyértelműen az volt, hogy igyekezett minél több, eddig nevesítetlen személyes munkavégzési viszonyt a szabályozási körébe vonni, s ezáltal a határozott idejű, részmunkaidőben vagy munkaerő-kölcsönzés keretében munkát végző is élvezhette a munkaszerződéshez kapcsolódó munkajogi és szociális jogi védelmet. Az újonnan megjelenő személyes munkavégzési viszonyok kezelésének tehát egy meglehetősen korlátozott, azonban nagyon gyakori szabályozási technikáját választotta a magyar jogalkotó, azaz a kettős modell alapján igyekezett vagy a munkaszerződés, vagy a szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés kategóriája alá besorolni az új jelenségeket. Ehhez társult párhuzamosan a fekete és rejtett foglalkoztatás elleni küzdelem is, amelynek eredményeképpen megszületett a 7001/2005. (MK 170.) FMM–PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról, amelyet azonban még az új Mt. hatálybalépése előtt hatályon kívül helyezett a 2010. évi CXXX. törvény 47. §-a 2011. január 1-jével. Emellett megfigyelhető az is, ahogyan a munkajog személyes munkavégzési viszonyokat továbbra is a bizonytalanságban és szabályozatlanul hagyja. Ez történt a szürke zónába tartozó munkavállalóhoz hasonló jogállású személy koncepciójával is. Itt figyelhető meg leginkább, ahogyan a személyes munkavégzési viszonyok átalakulnak bizonytalanból a biztos munkavégzéssé.

Az olasz és német jogban alkalmazott technika, amely elismeri a munkavégzők harmadik típusát, a szürke zónába tartozókat (*arbeitnehmerähnliche Person, parasubordinati, co.co.co., co.co.pro.*) az új Munka Törvénykönyve megalkotása során szerepelt a Tervezetben. A kodifikátorok természetesen tisztában voltak a szabályozás jelentőségével, igyekeztek a munkajogi és szociális jogi védelmet kiterjeszteni, azonban a végső szövegbe mégsem került bele ezen személyes munkavégzési viszony elismerése. „*Ott, ahol a gazdaságelmélet*

³⁷ Uo. 34–35.

eszközzel segíti a munkaviszony megértését, politikai döntés eredménye, hogy a társadalmak milyen mértékben engedik a piaci erők uralmát a munkaviszony természete felett, s ez a döntés visszatükröződik a munkaviszonyt és munkaiügyi kapcsolatokat szabályozó jogszabályokban.” Tulajdonképpen ez egy politikai döntés volt, mint ahogyan az is, hogy az új Munka Törvénykönyve meglehetősen sok személyes munkavégzési viszonyt bevont a védelmi rendszerbe a XV. fejezetben. Így a határozott idejű és különböző részmunkaidejű foglalkoztatási formák mellett a távmunka, bedolgozás, egyszerűsített foglalkoztatás, köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony, vezető állású munkavállaló, munkaerő-kölcsönzés és a cselekvőképtelen munkavállaló is megjelenik. Mindegyik személyes munkavégzési viszony a munkaszerződés általános szabályaihoz képest definiálja magát, kiemelve a megszokott munkaszerződés keretében való tipikus foglalkoztatástól való eltérést a munkaszerződést tartalmi elemeiben, utasításban, ellenőrzésben, költségviselésben, díjazásban stb.

A munkaszerződés alapján munkaviszonnyá minősítés még mindig domináns a munkajogi szabályozásban. Ha azonban a személyes munkavégzési viszonyok szemüvegén keresztül vizsgáljuk a magyar szabályozást, a munkaszerződésen alapuló munkavégzésen kívül más munkavégzéseket is látunk. Meg kell említeni a közfoglalkoztatási jogviszonyt, a szociális foglalkoztatási jogviszonyt, és a polgári jog körébe tartozó munkavégzésre irányuló szerződéseket, mint például az önálló kereskedelmi ügynöki szerződést, a vagyon- és személyvédelmi szerződéseket, a vállalkozási és megbízási szerződéseket.

A munkaszerződésen alapuló szabályozás megerősödött az új Munka Törvénykönyvével, nem nyitott a szürke zónába tartozók felé, továbbra is a kettős modell talaján áll. A munkaszerződés túlélését valószínűleg az is segíti, hogy az új Mt. láthatóan olyan szakpolitikát követ, amely által a szociális partnerek és szociális párbeszéd kiemelt szerepén alapuló szociálpolitikai és a versenyképességet erősítő, a foglalkoztatási szint növelését célzó foglalkoztatáspolitikai célokat szolgál, legalábbis ezek dominanciája figyelhető meg. Így a magyar munkajogi szabályozás a *Deakin* által meghatározott piackorlátozó funkción, azaz a függésben lévő alanyokat védő szabályozáson átlépő, piackorrekciós és piackreáló funkciókat tölt be.³⁸ Mindez alapvetően illeszkedik az Európában is tapasztalható változásokhoz. A munkajogi szabályozás alanyai egyre inkább kiszereződének a munkajogi védelem alól,³⁹ kölcsönösen kockázatot vállalnak, azaz a munkavállalóra is történik kockázat-telepítés,⁴⁰ s

³⁸ Lásd erről Simon DEAKIN–Gillian S. MORRIS: *Labour Law*. Sixth Edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon, 2012, 30–37, 131–190.

³⁹ Erre jó példa, hogy a munkavállaló meghatározott számú részvény megvásárlásával megváltja a munkajogi védelmet, ugyanis a vételtől számítva nem illeti meg végkielégítés és védelem jogellenes felmondás esetén. Tulajdonképpen ez a szabályozás minimális szintű védelmet nyújt a munkavállalónak a többi nem-részvényes munkavállalóval szemben. Az állásokat többször oly módon ajánlják fel az álláskeresőnek, hogy betöltheti a munkakört, de csak részvényes munkavállalói státuszban. Jeremias Prassl rámutatott arra, hogy ezzel a szabályozással nem egy másik munkavállalói kategória született. A felek sokkal inkább a szerződési szabadságukkal élve kiszereződnek a tradicionális munka- és szociális jogi védelemből. A magas szintű védelem egyenesen arányos az alárendelődéssel. A kiszereződéssel az alárendeltség is csökken. Jeremias Prassl (Corpus Christi College, Oxford) előadása alapján a 2013. novemberi „A Munka Törvénykönyve a nemzetközi munkajog tükrében” című konferencián.

⁴⁰ A kölcsönös kockázatviselésről lásd még Mark FREEDLAND és Nicola COUNTOURIS: *The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law*, in: *The Idea of Labour law* (szerk.: Guy DAVIDOV–Brian LANGILLE), Oxford University Press, Oxford, 2011, 439–440. Mark Freedland és Nicola Countouris munkája teljesen elhatárolódik a korábban alkalmazott dichotómiától.

ezáltal erősödik a munkajogi szabályozás polgári jogi szabályozási jellege, a felek szerződési és döntési szabadsága előtérbe kerül, az alárendelt pozícióból *mellérendeltebb* (de nem mellérendelt) helyzetbe kerülnek a felek. Az új Mt. ugyanis közelít ahhoz a nézethez, amely szerint a munkajog elsődleges célja, a felek közötti egyensúlytalanság kiegyenlítése mellett fontosnak tartja a védelmi szint csökkentését éppen azért, hogy a munkajogi szabályozás befogadóbbá váljon, és ne menekülésre készítse a feleket a munkajog kötelékéből. *Ez nem egy ördögtől való jelenség.* A munkajogi szabályozás így reagál a gazdasági és társadalmi életben, a munkaerőpiacon bekövetezett változásokra. Véleményünk megegyezik *Kenderes Györgyével*, aki úgy vélte, hogy a kógencia csökkentésének vannak pozitív hatásai, jóllehet, ő nem a kockázattelepítés összefüggésében írta ezt. Azonban a merev munkajogi szabályokat nem látta előremutatónak, azok ésszerű lazítását javasolta.⁴¹ Ugyanakkor a kockázattelepítés tisztességét az határozza meg, hogy mennyire érvényesülnek az emberi jogok egy jogállamban, mennyire hatja át a szabályozást az emberi méltóságra, egyenlőségre, autonómiára épülő *alapvédelem*. A munkajogi szabályozás védelmi szintjének csökkentése (de nem lemondás róla) csakis ilyen garanciák mellett érvényesülhet.

Nevezetesen az általunk is említett alárendeltségben munkát végzett és önfoglalkoztatók bináris modelljétől. Meghaladja az eddigi általunk magyar, angol és német nyelven olvasott összegző munkákat. A munkajogról teljesen másképp kezd el gondolkodni, a személyes munkavégzési viszonyokat egységben kezeli, és magát a munkavállalót nézi egy életen át, s nem egy adott időpontban és egy adott jogrendszerben szemléli. Nem úgy tekint a munkaviszonyra, mint ami minden munkavégzési viszony kiindulópontja, nem úgy, mintha egy erő minden viszonyt ide sodorna, illetve innen el.

⁴¹ Lásd erről KENDERES György: *A munkajogi szabályozás...*, 299.; Uő: *A munkaszerződés...*, 210–216.

